RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2013-2014

COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Coordination
Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail

Rédaction
Commission des partenaires du marché du travail
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Emploi-Québec

Édition
Direction des communications
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Le présent document peut être consulté sous la rubrique Publications du site Internet de la Commission des partenaires du marché du travail dont l'adresse est **www.cpmt.gouv.qc.ca**.

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2014
ISBN (imprimé) 978-2-550-71048-6
ISBN (PDF) 978-2-550-71050-9

© Gouvernement du Québec

TABLE DES MATIÈRES

Déclaration du président 7

Commission des partenaires du marché du travail 9

Vision 10

Mission 10

Leviers de la Commission 10

Évolution du contexte socioéconomique 12

Utilisation des ressources 17

Ressources humaines 17

Ressources financières 19

Résultats 2013-2014 21

Sommaire des résultats 2013-2014 concernant le Plan stratégique 2011-2014 21

Résultats détaillés 2013-2014 23

ORIENTATION 1

Participer activement à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail 23

ORIENTATION 2

Contribuer à l'instauration d'une culture de la formation continue 24

ORIENTATION 3

Consolider l'engagement des partenaires autour d'objectifs communs 31

Exigences législatives et gouvernementales 33

Code d'éthique et de déontologie 33

Allégement administratif pour les entreprises 33

Gestion des risques 34

Bilan de la planification stratégique 2011-2014 34

ANNEXE

Annexe : Membres de la Commission des partenaires du marché du travail au 31 mars 2014 39

MESSAGE
DU PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Monsieur François Blais
Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale
425, rue Saint-Amable, 4e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1

Monsieur le Ministre,

Le *Rapport annuel de gestion 2013-2014* de la Commission des partenaires du marché du travail, pour l'exercice se terminant le 31 mars 2014, couvre la dernière année de mise en œuvre de la planification stratégique 2011-2014 de la Commission.

Au cours de l'année, la Commission a particulièrement contribué aux travaux entourant les négociations afin de renouveler l'Entente Canada-Québec sur le marché du travail. Fort de la mobilisation et de la contribution active des membres de la Commission, ainsi que des conseils régionaux des partenaires du marché du travail, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale est parvenu à conclure l'Entente Canada-Québec 2014-2020, qui tient compte du modèle de partenariat et de concertation qui caractérise le Québec. Cette entente reconnaît le rôle essentiel de la Commission en ce qui a trait à l'orientation et à la planification de l'offre des services publics d'emploi.

Également, la Commission a poursuivi sa démarche pour le développement d'une culture de la formation continue auprès des entreprises et de leur main-d'œuvre, notamment en poursuivant les efforts déployés par l'initiative Investissement-compétences. Cette initiative vise à mobiliser tous les acteurs afin que la formation et le développement des compétences de la main-d'œuvre soient considérés comme un investissement, et ce, autant par les entreprises que par la main-d'œuvre.

Toutes les actions et les interventions de la Commission sont soutenues grâce à la participation de ses membres et du réseau des partenaires du marché du travail, aux efforts constants de l'ensemble du personnel de la Commission et à la contribution d'Emploi-Québec ainsi que de tous les ministères et organismes partenaires.

Dans le contexte actuel, le développement et la reconnaissance des compétences sont essentiels pour le marché de l'emploi et continueront de l'être dans l'avenir. Des avancées ont été réalisées, mais les résultats nous indiquent que les efforts doivent se poursuivre pour que le développement des compétences soit considéré comme un investissement.

Le président de la Commission des partenaires du marché du travail,

Jean-Luc Trahan
Montréal, septembre 2014

DÉCLARATION
DU PRÉSIDENT

L'information contenue dans le présent rapport annuel de gestion relève de la responsabilité du président et des gestionnaires de la Commission. Celle-ci porte sur la fiabilité des résultats et des renseignements qui y sont présentés et des contrôles afférents.

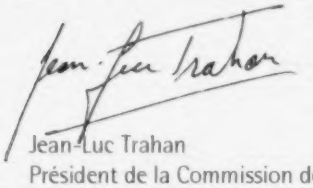
Ce rapport décrit fidèlement la mission, les champs d'intervention, le réseau et les ressources de la Commission des partenaires du marché du travail. Il présente les résultats de l'exercice financier 2013-2014 au regard du Plan stratégique 2011-2014 de la Commission.

Afin d'assurer l'atteinte des objectifs fixés par l'organisation, le président et l'ensemble des gestionnaires ont veillé à l'application de mesures de contrôle tout au long de l'année. Les moyens mis en place sont notamment :

- des directives et des activités de formation à l'intention du personnel effectuant la saisie ou le traitement de données;
- des activités de conformité;
- un suivi budgétaire mensuel du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre;
- le tableau de bord trimestriel des résultats;
- des études évaluatives sur les effets des interventions;
- un système de reddition de comptes interne.

De plus, les membres de la Commission ont approuvé le présent rapport annuel de gestion lors de la séance du 15 septembre 2014.

Je déclare que l'information et les résultats qu'il contient ainsi que les contrôles afférents sont fiables et qu'ils correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2014.



Jean-Luc Trahan
Président de la Commission des partenaires
du marché du travail

Montréal, septembre 2014

COMMISSION
DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Mise sur pied en 1997, la Commission des partenaires du marché du travail[1] (ci-après nommée Commission) est une instance nationale de concertation qui réunit des représentantes et des représentants des employeurs, de la main-d'œuvre, des milieux de l'enseignement et des organismes communautaires, tous nommés par le gouvernement. Elle assure l'interface entre l'État québécois et les organisations partenariales directement touchées par l'emploi et le développement de la main-d'œuvre.

Les responsabilités de la Commission sont précisées en partie dans la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail. Elles consistent notamment :

- à conseiller le ministre sur les orientations générales de la politique du marché du travail;
- à participer avec le ministre à l'élaboration de stratégies et d'objectifs en matière de main-d'œuvre et d'emploi;
- à élaborer une politique d'intervention sectorielle qu'elle soumet à l'approbation du ministre;
- à préparer annuellement, avec le ministre, un plan d'action en matière de main-d'œuvre et d'emploi qui complète la convention de performance et d'imputabilité relative à Emploi-Québec[2].

D'autres responsabilités sont inscrites dans la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (ci-après nommée loi sur les compétences) :

- transmettre annuellement au ministre un plan d'affectation des ressources du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (le Fonds);
- établir des programmes quant aux subventions attribuées par le Fonds;
- soumettre à l'approbation du ministre les règlements afférents à l'application de la loi sur les compétences;
- soumettre des normes professionnelles à l'approbation du ministre.

La Commission exerce également des fonctions qui lui sont déléguées par le ministre en ce qui concerne l'administration de la loi sur les compétences – y compris l'administration du Fonds –, l'intervention sectorielle, et le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Notons qu'en vertu de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail, le ministre peut, par entente, déléguer à la Commission des partenaires du marché du travail, dans la mesure et aux conditions qui y sont prévues, l'exercice de fonctions qui lui sont attribuées par la présente loi ou par une loi dont l'application relève de lui et qui sont relatives à l'intervention sectorielle, au développement et à la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, à l'administration de la loi sur les compétences, y compris l'administration du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

1. Voir en annexe la liste des membres de la Commission des partenaires du marché du travail au 31 mars 2014.
2. La secrétaire générale de la Commission élabore le plan d'action annuel d'Emploi-Québec et relève de l'autorité de la Commission en ce qui concerne, entre autres, les responsabilités en matière de main-d'œuvre et d'emploi.

Mission

La mission de la Commission découle directement des responsabilités qui lui sont confiées par le législateur :

Voir au développement et à l'utilisation optimale du capital humain – compétences, expérience et savoirs des personnes – par une action concertée des acteurs du marché du travail dans une perspective d'accroissement de la prospérité du Québec.

Vision

En 2020, en réponse aux besoins du marché du travail, la Commission des partenaires du marché du travail aura contribué pleinement à la reconnaissance du Québec comme modèle de société apprenante et de réalisation du potentiel des personnes.

Leviers de la Commission

Les membres de la Commission

Les membres de la Commission sont animés par un souci constant d'améliorer le fonctionnement du marché du travail. Ainsi, ils mettent en commun leur expertise en vue d'accroître l'efficacité des services publics d'emploi et de favoriser le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Au cours des séances de la Commission et de son comité exécutif, toutes les décisions qui sont prises reposent sur un consensus. Cette approche, bien qu'exigeante, permet l'adoption de solutions durables et structurantes pour le marché du travail.

Le réseau de la Commission

Les interventions de la Commission sont soutenues par un réseau d'instances partenariales[3]. Il existe 17 conseils régionaux des partenaires du marché du travail, dont la composition reflète celle de la Commission, 29 comités sectoriels de main-d'œuvre, qui fonctionnent grâce à la participation active de près de 400 partenaires du marché du travail, 5 comités consultatifs et 2 comités d'intégration et de maintien en emploi.

Les conseils régionaux des partenaires du marché du travail

Les principaux mandats d'un conseil régional consistent à définir la problématique du marché du travail dans une région donnée en fonction des orientations générales de la politique du marché du travail, notamment en procédant à l'estimation des besoins de développement de la main-d'œuvre et en recourant à l'expertise de comités consultatifs, afin d'adapter les services aux besoins des entreprises et des travailleuses et travailleurs de la région. Une fois la problématique régionale du marché du travail circonscrite, le conseil régional adapte aux réalités de la région les mesures, programmes et fonds de main-d'œuvre et d'emploi dans la mesure où les conditions de leur mise en œuvre le permettent. Ces mandats sont réalisés en collaboration avec les directions régionales d'Emploi-Québec concernées.

Également, chaque conseil régional soumet annuellement à l'approbation de la Commission un plan d'action régional en matière de main-d'œuvre et d'emploi qui comporte, entre autres, les éléments relatifs aux services publics d'emploi prévus dans les plans d'action locaux pour l'économie et l'emploi élaborés dans sa région. Chaque plan d'action est accompagné de l'avis du conseil régional sur ces éléments, notamment quant à leur harmonisation avec les orientations, stratégies et objectifs nationaux, sectoriels et régionaux.

3. Pour plus d'information sur le réseau des partenaires de la Commission, se reporter au site de la Commission à l'adresse suivante : **www.cpmt.gouv.qc.ca**.

Les comités sectoriels de main-d'œuvre

En vertu de la loi sur les compétences, la Commission peut reconnaître tout comité sectoriel de main-d'œuvre qui exerce son mandat dans le cadre de la Politique d'intervention sectorielle[4] de la Commission. Le rôle d'un comité sectoriel de main d'œuvre est de définir les besoins en matière de développement de la main-d'œuvre dans son secteur d'activité économique et de soutenir le développement et la reconnaissance des compétences de cette main-d'œuvre dans ce secteur.

Les comités d'intégration et de maintien en emploi et les comités consultatifs

La Commission peut compter sur l'expertise de deux comités d'intégration et de maintien en emploi, l'un pour les personnes handicapées et l'autre pour les personnes immigrantes. Ces comités cherchent les causes des difficultés d'intégration et de maintien en emploi que rencontrent ces personnes et proposent à la Commission des stratégies pour leur offrir un meilleur accès à l'emploi et à la formation afin qu'elles puissent intégrer le marché du travail.

Quant aux cinq comités consultatifs, ils se consacrent au service de certains groupes présentant des difficultés d'intégration sur le marché du travail : les jeunes, les femmes, les personnes judiciarisées adultes, les membres des Premières Nations et les Inuit ainsi que les travailleuses et travailleurs âgés de 45 ans ou plus. Leur rôle consiste à transmettre à la Commission, au Ministère et à Emploi-Québec des avis concernant les stratégies d'intervention à privilégier pour aider ces personnes à intégrer le marché du travail et à se maintenir en emploi.

Les partenaires ministériels de la Commission

La Commission, le Ministère et Emploi-Québec travaillent de concert en s'assurant de la complémentarité de leurs actions. La Commission collabore aussi avec d'autres partenaires gouvernementaux, notamment le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, le ministère des Finances et de l'Économie et le ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire. Ces ministères délèguent une ou un membre sans droit de vote aux séances de la Commission.

Les programmes et mesures

Dans le contexte de ses interventions, la Commission dispose du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Prévu par la loi sur les compétences, ce cadre vise, par le développement de divers modes de formation, à favoriser l'acquisition, la maîtrise et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en milieu de travail, en vue d'accroître l'accès à des métiers et de favoriser la transférabilité des apprentissages.

Sur le plan financier, la Commission utilise deux leviers, soit le Fonds de développement du marché du travail d'Emploi-Québec soutenant la Politique d'intervention sectorielle et le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Principal levier financier de la Commission, le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre a été constitué en vertu de la loi sur les compétences[5]. Il permet à la Commission d'élaborer annuellement une programmation de soutien financier visant l'atteinte de l'objectif de la loi sur les compétences, soit d'améliorer la qualification et les compétences des travailleuses et travailleurs par l'investissement dans la formation. Il contribue aussi à l'amélioration de la compétitivité dans les entreprises en leur donnant accès à des activités de formation structurantes adaptées à leurs besoins.

De plus, les membres de la Commission se sont mobilisés pour mettre en œuvre l'initiative Investissement-compétences, qui constitue en fait la plaque tournante de sa planification stratégique, afin de favoriser l'utilisation optimale des ressources du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

4. Pour plus d'information sur la Politique d'intervention sectorielle de la Commission, se reporter au site de la Commission à l'adresse suivante : **www.cpmt.gouv.qc.ca**.

5. Le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre est constitué des sommes versées par les employeurs assujettis à la loi sur les compétences qui n'ont pas investi annuellement l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale dans la formation de leur personnel. Les biens qui composent le Fonds sont établis au nom du ministre et ne doivent pas être confondus avec les biens de l'État. Toutefois, le ministre est chargé de l'administration du Fonds et peut prendre toute mesure propre à en assurer l'affectation (article 29 de la loi sur les compétences).

ÉVOLUTION
DU CONTEXTE SOCIOÉCONOMIQUE

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Emploi-Québec et la Commission des partenaires du marché du travail effectuent une vigie soutenue de l'activité économique et du marché du travail ainsi que de l'évolution des politiques d'emploi ou de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale[6]. Ces activités de vigie procurent aux autorités l'information nécessaire pour prendre les décisions qui s'imposent en matière d'interventions sur le marché du travail.

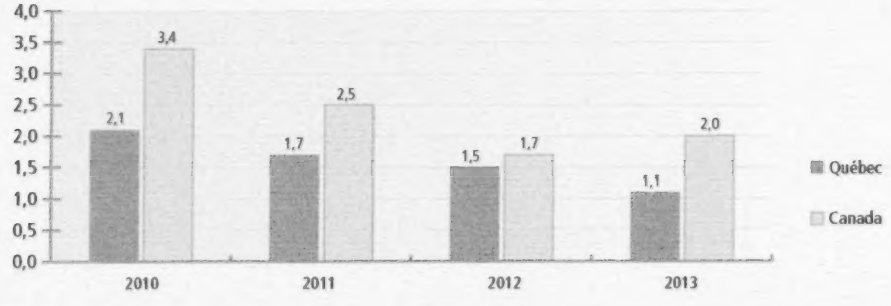
Pour comprendre dans quel contexte les activités couvertes par le présent rapport se sont réalisées, nous examinons ici l'évolution des indicateurs socioéconomiques clés.

L'économie

Le produit intérieur brut du Québec – c'est-à-dire sa production totale de biens et services – est d'environ 300 milliards de dollars canadiens (dont une proportion d'environ 70 % provient du secteur des services). Cela représente 20 % de l'économie du Canada. En ce qui concerne son produit intérieur brut par habitant, le Québec occupe le 28e rang mondial et se compare à des pays comme l'Italie, la France et le Japon[7].

Pour l'ensemble de l'année 2013, la croissance réelle de l'économie québécoise s'établit à 1,1 % et est en baisse constante depuis 2010, soit une tendance similaire à celle du Canada mais pour lequel on remarque une légère remontée en 2013 à 2 %[8].

CROISSANCE DU PRODUIT INTÉRIEUR BRUT RÉEL 2010 À 2013
(EN POURCENTAGE %)



La hausse du produit intérieur brut québécois en 2013 provient principalement de l'amélioration de la balance commerciale et de l'augmentation des dépenses de consommation. Les importations totales en volume augmentent nettement moins que les exportations, de sorte que le déficit commercial s'amenuise après avoir augmenté pendant onze années consécutives.

6. La Commission des partenaires du marché du travail ne couvre pas dans ses activités de veille le domaine de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion.
7. GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, Portail Québec [En ligne]. [**www.gouv.qc.ca/portail/quebec/pgs/commun/portrait/economie/PIB/?lang=fr**] (Consulté le 20 mai 2014).
8. Institut de la statistique du Québec, données désaisonnalisées, Comptes économiques trimestriels, 26 mars 2014. Site Internet : http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/economie/comptes-economiques/comptes-revenus-depenses/comptes-trimestriels.html

Toutefois, la meilleure façon d'agir sur la compétitivité tout en améliorant le niveau de vie de la population consiste à accroître la productivité[9]. Le Québec accuse toujours, à ce chapitre, un certain retard[10].

D'une part, le Québec consacre des sommes importantes en recherche et développement. La part du PIB qu'il dédie à cette activité est le 13e en importance au monde, comparativement au Canada qui se classe au 18e rang mondial. Depuis 1995, le Québec est la province qui enregistre le plus haut niveau de dépenses en la matière au Canada[11]. D'autre part, les dépenses en machinerie et outillage au Québec, moteur direct de la productivité en entreprise, ont stagné de 2010 à 2013, alors qu'elles ont cru de 4,7 % au Canada sur la même période.

Par ailleurs, l'économie mondiale est encore marquée par l'incertitude à l'égard du potentiel de croissance, notamment en Europe, mais les signes de reprise ont commencé à se faire plus nombreux aux États-Unis.

L'emploi

Le marché du travail québécois a été particulièrement dynamique au cours des dernières années. En 2013, le taux de chômage s'établissait à 7,6 %[12]. Au chapitre de la participation au marché du travail, le Québec a fait des gains importants. Durant cette période, le taux d'emploi des personnes de 15 à 64 ans a dépassé de 0,5 point de pourcentage le sommet atteint avant la récession de 2009. À 72,2 %, il était supérieur au taux d'emploi ontarien et n'accusait qu'un retard de 0,3 point par rapport à la moyenne canadienne.

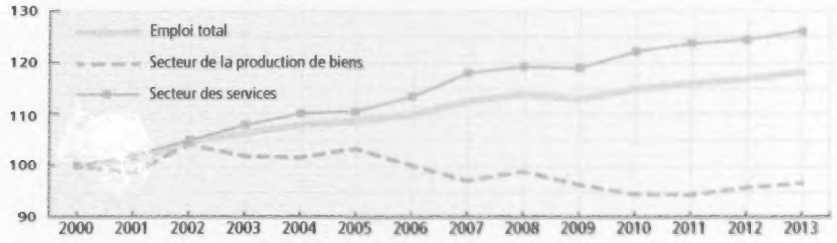
Ce sont les emplois qualifiés qui ont affiché les plus fortes croissances: les emplois de niveau professionnel, dont la majorité exige un diplôme universitaire, ont vu leur part de l'emploi total passer de 16 % à 20 % tandis que ceux qui requièrent généralement un diplôme d'études collégiales ont vu leur part passer de 12 % à 16 %. La proportion d'emplois hautement qualifiés est demeurée stable en 2013, à 56,7 %.

Bien que la tendance à long terme de l'emploi dans les industries de production de biens soit à la baisse, l'emploi y était en hausse (+ 0,3 %) pour une deuxième année de suite. Cette hausse s'explique par un sommet de l'emploi dans la construction, tandis que la fabrication a atteint un creux.

L'emploi a poursuivi sa progression dans le secteur des services, qui a engendré 45 600 nouveaux emplois en 2013 (+ 1,5 %), mené par le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale et par l'hébergement et les services de restauration. Le secteur des services fournit à lui seul près de 80 % de l'emploi total.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI PAR SECTEUR[a]

2000 à 2013



a Indice de l'emploi, base 100 en 2000.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (adaptation : Emploi-Québec).

9. Outre le taux de change et la productivité, la compétitivité sur les marchés internationaux dépend d'un troisième facteur, les coûts de main-d'œuvre, constitués pour une large part des salaires et traitements.

10. En 2012, le Québec se classait au 17e rang de 20 pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques sur le plan de la productivité du travail (selon la publication *Productivité et prospérité au Québec, Bilan 2013* du Centre sur la productivité et la prospérité).

11. Gouvernement du Québec, Portail Québec, op.cit.

12. Source : Enquête sur la population active.

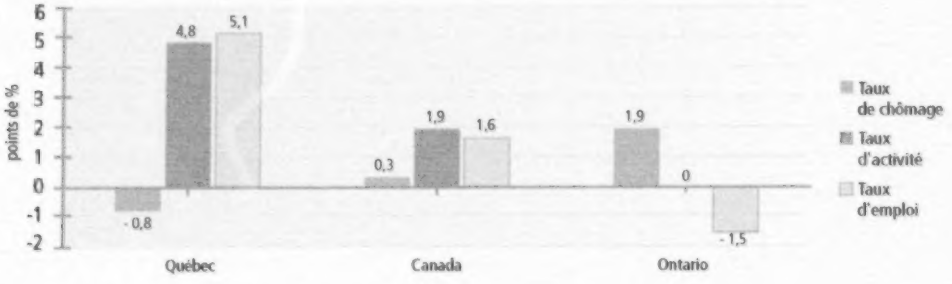
La participation au marché du travail

Les personnes âgées de 15 à 64 ans n'ont jamais été aussi actives sur le marché du travail, comme en témoignent leur taux d'emploi (72,2 %) et leur taux d'activité (78,2 %), qui ont atteint des sommets historiques en 2013. Leur taux d'activité est d'ailleurs supérieur au taux canadien pour ce groupe d'âge (78,1 %). Les données les plus récentes sur le marché du travail dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques, qui portent sur l'année 2013, montrent que, des sept principaux pays[13], seul l'Allemagne affichait des taux d'activité et d'emploi supérieurs à ceux du Québec.

Depuis 2000, le marché du travail québécois a connu une amélioration importante, qui a permis de réduire l'écart avec l'ensemble du marché du travail canadien. Les taux d'activité et d'emploi des 15 à 64 ans ont gagné respectivement 4,8 et 5,1 points de pourcentage au Québec, tandis que le taux de chômage reculait de 0,8 point. Au Canada, la progression des taux d'activité et d'emploi a été bien plus modeste au cours de cette période tandis que ces taux régressaient ou demeuraient stables en Ontario. Quant au taux de chômage, il était plus élevé en 2013 qu'en 2000, tant en Ontario qu'au Canada.

VARIATION DES TAUX DE CHÔMAGE, D'ACTIVITÉ ET D'EMPLOI DE 2000 PAR RAPPORT À 2013 POUR LES PERSONNES ÂGÉES DE 15 À 64 ANS

QUÉBEC, CANADA ET ONTARIO



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (adaptation : Emploi-Québec).

La durée moyenne du chômage, depuis le creux de 2008, a augmenté de 6 semaines pour atteindre 24,1 semaines, ce qui se compare à la situation du début des années 2000. La durée du chômage en 2013 était plus élevée qu'au Canada (21,1 semaines) et qu'en Ontario (21,8 semaines). Le chômage de courte durée (trois mois ou moins) demeurait toutefois la situation la plus fréquente, étant le fait de trois chômeurs sur cinq. Soulignons enfin qu'au-delà des différences entre le Québec et le Canada, la durée du chômage compte, dans les deux cas, parmi les plus courtes observées dans les pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques.

13. Connus sous l'appellation de G-7, il s'agit des États-Unis, du Japon, de l'Allemagne, de la France, du Royaume-Uni, de l'Italie et du Canada.

Le marché du travail selon l'âge

Le taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans était en hausse en 2013, à 58,1 %, comparativement à 57,5 % en 2012. Ce taux était nettement supérieur à celui observé au Canada (55,1 %) ou en Ontario (51 %). Quant au taux d'emploi de la population québécoise de 25 à 54 ans, il a atteint 81,7 %, ce qui se compare à un taux de 81,5 % au Canada et de 81,1 % en Ontario.

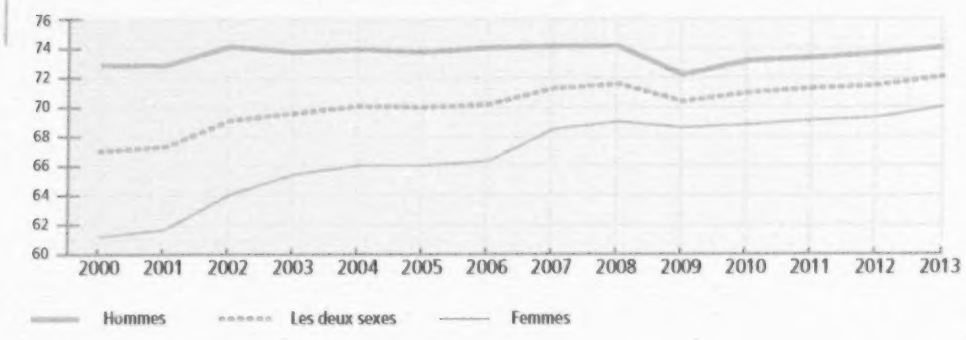
Le vieillissement de la population ne comporte pas que des inconvénients. La main-d'œuvre gagne en expérience, laquelle compte, avec les savoirs et compétences, parmi les principaux ingrédients du capital humain. Les personnes de 55 ans ou plus occupent une large part des emplois créés depuis 2000, en raison notamment de leur forte croissance démographique, mais aussi grâce à la remontée importante de leur taux d'emploi, qui a rejoint rapidement, puis dépassé les niveaux du milieu des années 1970. De 2000 à 2013, la part de l'augmentation de l'emploi attribuable aux personnes de 55 ans ou plus s'est élevée à 65 % (72 % pour les emplois à temps plein). Le taux d'emploi est passé au cours de cette période de 41 % à 55,9 % chez les personnes de 55 à 64 ans et de 3,2 % à 9,2 % chez celles de 65 ans ou plus. Le Québec accuse encore un retard au chapitre du taux d'emploi des 55 ans ou plus, mais la croissance y a été l'une des plus rapides parmi les pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques.

Le marché du travail selon le sexe

L'amélioration du marché du travail a profité aux hommes et aux femmes. Par exemple, le taux d'emploi des 15 à 64 ans en 2013 a atteint 70,1 % chez les femmes et 74,2 % chez les hommes. Bien que le taux d'emploi soit historiquement plus élevé chez les hommes que chez les femmes, l'écart tend à diminuer au fil des années, comme le montre le graphique ci-dessous.

TAUX D'EMPLOI

PERSONNES DE 15 à 64 ANS, EN POURCENTAGE



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (adaptation : Emploi Québec).

En 2013, le taux d'emploi des hommes accusait un recul de 0,2 point par rapport à celui de 2008 (74,3 %), tandis que le taux d'emploi des femmes atteignait un niveau inégalé (70,1 %).

Le chômage selon le niveau de scolarité

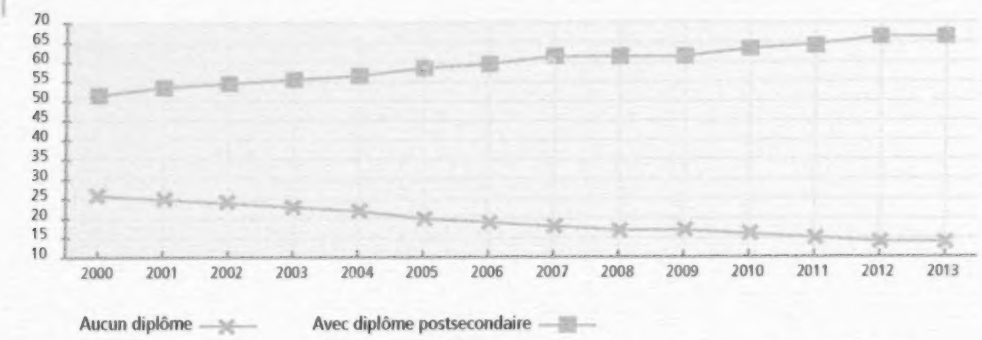
Le taux de chômage des personnes non diplômées s'est maintenu à plus de 15 % entre 2000 et 2013, il a été deux fois moins élevé chez les titulaires d'un diplôme d'études secondaires, et trois fois moins élevé chez les diplômés universitaires.

La formation initiale

Le taux de diplomation de la population a beaucoup évolué depuis une vingtaine d'années, modifiant considérablement les compétences de base de la main-d'œuvre. Ainsi, la proportion de personnes sans diplôme a chuté de façon significative entre 2000 et 2013 chez les 25 à 64 ans, passant de 26,3 % à 14 %, ce qui demeure toutefois supérieur à la moyenne canadienne (10,9 %), notamment en raison du taux de décrochage scolaire plus élevé chez les jeunes au Québec. Par ailleurs, la proportion des personnes détenant un diplôme d'études postsecondaires[14] a bondi de façon importante au cours de cette période, passant de 51,6 % à 66,6 %. Cette proportion est la plus élevée au Canada (la moyenne canadienne se situant à 64,5 %).

DISTRIBUTION DE LA POPULATION DE 25 À 64 ANS SELON LA SCOLARITÉ AU QUÉBEC, 2000-2013

EN POURCENTAGE



NOTE : Outre les certificats ou diplômes des niveaux collégial et universitaire, Statistique Canada inclut dans la catégorie « postsecondaire » les « certificats et diplômes d'apprenti ou d'école de métiers » qui correspondent principalement, dans le cas du Québec, aux diplômes de formation professionnelle décernés à l'issue du parcours de formation initiale de niveau secondaire. Sont également inclus dans cette catégorie, les apprentis certifiés par la Commisssion de la construction du Québec et par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (adaptation : Emploi-Québec).

14. Diplôme d'études professionnelles, collégiales ou universitaires.

UTILISATION DES RESSOURCES

Ressources humaines

Les ressources humaines de la Commission sont financées par deux sources, à savoir le Fonds de développement du marché du travail d'Emploi-Québec et le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Financement conjoint par le Fonds de développement du marché du travail d'Emploi-Québec et le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

En 2013-2014, au sein même de l'organisation de la Commission, le Secrétariat de la Commission, la Direction générale du développement de la main-d'œuvre et la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle ont utilisé un effectif de 41 équivalents temps complet (ETC)[15] financés à partir du Fonds de développement du marché du travail et du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Financement provenant uniquement du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

Le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre finance également des ressources pour les activités relatives à l'application de la loi sur les compétences, à l'administration des subventions et pour les services rendus par le Ministère. Ce financement est prévu au plan d'affectation annuel recommandé par les membres de la Commission et approuvé par le ministre. Ce plan définit les orientations à mettre en œuvre et détermine les ressources qui y seront affectées. Si l'on exclut les ressources destinées à la promotion de la loi sur les compétences et à la réalisation des programmes de subventions en région ainsi qu'aux unités centrales pour les services rendus au Fonds, la Commission a donc pu compter au sein même de son organisation, en 2013-2014, sur un effectif de 68 ETC pour la réalisation de son mandat.

EFFECTIF UTILISÉ SELON LA CATÉGORIE D'EMPLOI AU SEIN DE LA COMMISSION

Catégories d'emploi	Commission[a] (2013-2014)	Fonds[b] (2013-2014)	Total (2013-2014)	Commission[a] (2012-2013)	Fonds[b] (2012-2013)	Total (2012-2013)
Personnel d'encadrement	5	2	7	5	1	6
Professionnels	25	15	40	24	16	40
Techniciens	4	5	9	4	4	8
Personnel de soutien	7	5	12	7	6	13
Total	**41**	**27**	**68**	**40**	**27**	**67**

a Ces chiffres comprennent les employées et employés du Secrétariat de la Commission, de la Direction générale du développement de la main-d'œuvre, de la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, dont 9 ETC sont financés à partir du Fonds de développements et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. En 2013-2014, les membres de la haute direction non assujettis à la Loi sur la fonction publique sont inclus dans les données afin qu'elles soient conformes à l'univers de référence du personnel de la fonction publique, qui comprend les titulaires d'emplois supérieurs (personnel de la haute direction) faisant partie des ministères et des organismes dont le personnel est assujetti à la Loi sur la fonction publique.

b Ce sont les employées et employés de la Direction du soutien au développement de la main-d'œuvre qui sont affectés à l'administration de la loi sur les compétences et à l'administration du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Notons qu'en mars 2014, le personnel de la Direction du soutien au développement de la main-d'œuvre affecté au Fonds de développement et de reconnaissance de la main-d'œuvre a été transféré au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

15. Dans l'administration québécoise, l'équivalent temps complet (ETC) est une unité de mesure qui exprime le nombre d'années-personnes rémunérées.

Par ailleurs, dans le cadre des lettres d'entente relatives à la nouvelle facturation des services, il faut noter que le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre finance également des ressources à Emploi-Québec et au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Il s'agit des ressources affectées aux activités relatives à l'application de la loi sur les compétences, à l'administration des subventions et pour des services rendus par le Ministère. Ainsi, en plus des ETC financés à la Direction du soutien du développement de la main-d'œuvre (27 ETC) et aux autres directions de la Commission (9 ETC), le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre finance également 54 ETC aux directions régionales d'Emploi-Québec à d'autres unités centrales du Ministère, pour un total de 90 ETC. Notons qu'avec les nouvelles ententes de facturation entre la Commission, Emploi-Québec et le Ministère, les ressources financées par le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre ont augmenté de manière importante en 2013-2014. Elles sont passées de 43 ETC financés en 2012-2013 à 54 ETC en 2013-2014, soit une augmentation de plus de 25,6 %.

EFFECTIF FINANCÉ PAR LE FONDS DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE À EMPLOI-QUÉBEC ET AU MINISTÈRE

	Directions régionales Emploi-Québec (2013-2014[a])	Ministère (2013-2014[a])	Total (2013-2014[a])	Directions régionales Emploi-Québec (2012-2013)	Ministère (2012-2013)	Total (2012-2013)
Total	**50**	**4**	**54**	**40[b]**	**3[c]**	**43**

a En 2013-2014, une nouvelle entente de facturation de services a été instaurée entre la Commission, Emploi-Québec et le Ministère.

b Ce chiffre est une estimation émanant d'Emploi-Québec pour les services rendus à la Commission.

c Ce chiffre comprend les ressources utilisées pour la gestion du programme de subvention à la recherche appliquée, dont la Commission a repris la responsabilité en 2013-2014.

La formation du personnel

En 2013-2014, la Commission a investi 1,06 % de sa masse salariale (53 160 dollars) dans la formation de son personnel, ce qui correspond à 1 108,6 jours-personnes. Il existe à la Commission diverses modalités pour favoriser le développement des compétences.

On constate donc une forte augmentation du nombre de jours-personnes consacrés à la formation en 2013-2014 comparativement à l'exercice 2012-2013. En effet, l'organisation a intégré un nombre important de nouveaux employés et de nouvelles employées durant l'année.

En 2013-2014, la formation a porté, entre autres, sur les éléments liés à la loi sur les compétences, sur la Politique d'intervention sectorielle de la Commission et sur le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Également, de la formation a été donnée sur la lecture et l'interprétation des états financiers des organismes à but non lucratif, sur les partenariats efficaces, sur l'information sur le marché du travail, sur la rédaction persuasive, sur l'éthique, ainsi que sur la civilité au travail et le harcèlement.

NOMBRE DE JOURS-PERSONNES DE FORMATION SELON LA CATÉGORIE D'EMPLOI

Catégories d'emploi	2013-2014	2012-2013	2011-2012
Personnel d'encadrement	30,0	4,9	18,3
Professionnels	906,6	119,4	182,6
Techniciens	110,6	7,0	7,1
Personnel de soutien	61,5	2,1	5,9
Total	**1 108,6**	**133,4**	**213,9**

Note : Les chiffres ayant été arrondis, la somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

Ressources financières

Tout comme les ressources humaines, les ressources financières proviennent de deux sources de financement, soit le Fonds de développement du marché du travail d'Emploi-Québec et le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Le Fonds de développement du marché du travail est principalement utilisé pour soutenir la Politique d'intervention sectorielle, alors que le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre est issu de la loi sur les compétences.

Fonds de développement du marché du travail et enveloppe budgétaire du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Les ressources financières allouées à la Commission font partie intégrante de l'enveloppe budgétaire du Ministère. Elles sont destinées aux activités découlant des responsabilités et fonctions déléguées à la Commission[16].

L'intervention sectorielle est financée à partir de la mesure Concertation pour l'emploi, par l'entremise du Fonds de développement du marché du travail d'Emploi-Québec. En 2013-2014, une somme de 15,8 millions de dollars a été versée, d'une part, pour assurer le fonctionnement des comités sectoriels de main-d'œuvre et, d'autre part, pour financer des projets ad hoc en matière d'intervention sectorielle. Ce montant représente une baisse d'environ 0,5 million de dollars par rapport aux années précédentes (voir le tableau à la page suivante). Cette baisse s'explique par le report de certains projets spécifiques de l'intervention sectorielle et un désengagement important des sommes allouées pour les activités de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre des comités sectoriels de main-d'œuvre qui ont été moins élevées que leurs prévisions.

Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (le Fonds)

Principal levier financier de la Commission, le Fonds est constitué notamment des sommes versées par les employeurs assujettis à la loi sur les compétences dont le montant total des dépenses de formation admissibles déclarées est inférieur au montant équivalant à 1 % de leur masse salariale. Les sommes versées par ces employeurs sont égales à la différence entre ces montants, le cas échéant.

Le Fonds est affecté à la promotion et au soutien financier ou technique des mesures de développement des compétences de la main-d'œuvre et des initiatives prises en cette matière. Il permet à la Commission d'élaborer annuellement une programmation de soutien financier visant l'atteinte de l'objectif de la loi sur les compétences, soit d'améliorer la qualification et les compétences des travailleuses et travailleurs par l'investissement dans la formation, et contribue à l'amélioration de la compétitivité dans les entreprises en leur donnant accès à des activités de formation structurantes adaptées à leurs besoins.

De plus, les membres de la Commission se sont mobilisés afin d'intensifier le soutien à la formation continue et de favoriser l'utilisation optimale des ressources du Fonds. Ainsi, dans le but de maximiser et de bonifier ses leviers, la Commission a mis en œuvre l'initiative Investissement-compétences, qui constitue en fait la plaque tournante de sa planification stratégique. Cette initiative est un choix stratégique de la Commission qui s'appuie sur les ressources financières du Fonds. Les investissements prévus pour les mesures, les actions et les programmes de cette initiative, ainsi que leurs résultats, devraient permettre à la Commission de réinvestir ces ressources financières pour soutenir les entreprises dans la formation de leur main-d'œuvre et en faciliter l'accès aux entreprises. Elle s'inscrit dans la stratégie d'utilisation du Fonds et permettra de mieux en équilibrer les revenus et les dépenses et d'en diminuer le surplus d'ici la fin de la prochaine planification stratégique, à savoir, 2018.

16. Ces ressources financières sont affectées au bureau du président, à la Direction générale du développement de la main-d'œuvre d'œuvre, au Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail et à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle.

Au cours de l'année 2013-2014, le Fonds a consacré une somme de 67,4 millions de dollars à des subventions ainsi qu'à ses frais d'exploitation et d'administration. Cette augmentation importante par rapport à l'année financière précédente (voir le tableau ci-dessous) est attribuable principalement aux résultats des investissements des années antérieures liés à l'initiative Investissement-compétences et à la hausse marquée des investissements pour cette initiative en 2013-2014.

DÉPENSES EN INTERVENTION ET FRAIS D'ADMINISTRATION (EN MILLIONS DE DOLLARS)

Catégories de dépenses	2013-2014	2012-2013	2011-2012
Mesure Concertation pour l'emploi du Fonds de développement du marché du travail[a]	15,8	16,2	16,2
Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (subventions et frais d'exploitation et d'administration) (données préliminaires)[b]	67,4	42,8	27,8
Frais d'administration de la Commission	3,3	3,3	3,3
Total	**86,5**	**62,3**	**47,2**

a Il s'agit du volet intervention sectorielle financé à partir du Fonds de développement du marché du travail d'Emploi-Québec.

b Données préliminaires – Les états financiers du Fonds sont diffusés lorsqu'est déposé à l'Assemblée nationale le rapport d'activité du Fonds, conformément à l'article 42 de la loi sur les compétences. Voir : **www.cpmt.gouv.qc.ca**.

RÉSULTATS 2013-2014

SOMMAIRE DES RÉSULTATS 2013-2014 CONCERNANT LE PLAN STRATÉGIQUE 2011-2014

ORIENTATION 1

Participer activement à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail

INDICATEUR	Cible 2011-2014	Résultat 2013-2014	Résultat 2012-2013	Résultat 2011-2012
Nombre d'analyses thématiques produites[a]	3 analyses produites d'ici 2014	2 rapports finaux déposés[b]	1 rapport préliminaire déposé[c]	En cours

a L'indicateur se rapporte exclusivement à des analyses qui seront produites dans le cadre du Programme de subvention à la recherche appliquée d'ici 2014.

b Un premier rapport traitant des deux premiers volets des trois analyses a été déposé à l'automne 2013, et un second rapport traitant du dernier volet a été déposé en mars 2014.

c Ce rapport préliminaire traite de deux des trois analyses thématiques prévues.

ORIENTATION 2

Contribuer à l'instauration d'une culture de la formation continue

INDICATEURS	Cibles 2011-2014	Résultats 2013-2014	Résultats 2012-2013	Résultats 2011-2012
Production d'un modèle d'engagement[a]	31 décembre 2011	Réalisé	Réalisé	Réalisé
Nombre d'entreprises engagées[a]	20 000 entreprises engagées en 2014	5 546	2 599	9[b]
Proportion des entreprises assujetties qui déclarent investir l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale dans la formation	92,0 %	87,5 %[c]	86,2 %[d]	87,8 %
Pourcentage d'augmentation de la proportion des employées et employés ayant reçu une formation au cours de l'année selon l'Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec	6,0 %[e]	ND[f]	- 6,6 %[g]	ND[f]
Nombre de travailleuses et travailleurs dont les compétences ont été certifiées[h]	6 000	4 615	4 458	3 848
Portrait produit	30 septembre 2012	Rapport final déposé en avril 2013	Rapport d'étape déposé	En cours

a Lancée le 6 février 2012, l'initiative Investissement-compétences prévoit, entre autres, la mise en œuvre d'un dispositif d'engagement des entreprises en matière de développement des compétences. Au 31 mars 2014, un total de 8 154 entreprises étaient admissibles et avaient signé le certificat d'engagement depuis le lancement de l'initiative. Le chiffre présenté pour 2012-2013 diffère de celui présenté dans le rapport annuel de gestion 2012-2013, puisque ce dernier présentait le total cumulé de 2011-2012 et 2012-2013.

b Le dispositif d'engagement est offert depuis le 6 février 2012, ce qui explique le petit nombre d'entreprises engagées au 31 mars 2012.

c Compte tenu du délai de traitement, les plus récentes données disponibles sont pour l'année 2012. L'extraction de données des fichiers de Revenu Québec a été faite le 5 juin 2014 avec un taux de conciliation des données de 98,6 %. Ces données ne tiennent pas compte des informations pouvant être ajoutées et des ajustements pouvant être apportés plus tard, pour l'année civile 2012. Il faut noter également que les entreprises ayant reçu un certificat de qualité des initiatives de formation ne sont pas comptabilisées dans les données de Revenu Québec. En effet, ces entreprises sont exemptées de comptabiliser leurs investissements en formation.

d Cette donnée, de 2011 compte tenu du délai de traitement, diffère de celle présentée dans le rapport d'activité 2012-2013, puisqu'elle a été extraite des fichiers de Revenu Québec le 1er février 2014 avec un taux de conciliation de 98,9 %, alors que la donnée présentée l'année précédente a été extraite le 1er septembre 2013 avec un taux de conciliation de 95,1 %.

e En se basant sur le résultat obtenu pour la période de référence (2010), la cible est une augmentation de 6 % après trois ans (c'est-à-dire que le taux observé passe de 31,7 % à 33,6 %) de la proportion des employées et employés ayant reçu une formation.

f L'enquête porte sur l'année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre et, en raison des délais de collecte et de traitement, les données sont disponibles à l'automne suivant. Aucune collecte n'a été effectuée pour 2012. Pour l'année 2011-2012, l'information disponible pour la rédaction de la précédente enquête concernait uniquement l'année 2010, ce qui ne permettait pas de mesurer le pourcentage d'augmentation.

g Ce résultat porte sur les données de l'année 2011. Il s'agit donc de la variation entre l'année 2011 et l'année 2010.

h L'objectif de la Commission est d'augmenter de 6 000 le nombre de travailleuses et de travailleurs dont les compétences seront reconnues d'ici 2014 et, ainsi de le faire passer de 16 650, qu'il était en février 2011, à 22 650, en mars 2014 (total depuis la mise en œuvre du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main d'œuvre). Un total de 30 084 certificats ont été délivrés au 31 mars 2014.

ORIENTATION 3
Consolider l'engagement des partenaires autour d'objectifs communs

INDICATEURS	Cibles 2011-2014	Résultats 2013-2014	Résultats 2012-2013	Résultats 2011-2012
Mise en œuvre d'un plan d'action concerté	30 septembre 2011	Plan d'action mise en œuvre (phase 1) Amorce du plan d'action de la phase 2 le 4 décembre 2013	Plan d'action adopté (phase 1) Mise en œuvre en cours	Reporté
Taux de satisfaction	90,0 %	ND[a]	ND[a]	ND[a]
Nombre de projets régionaux visant l'adéquation entre la formation et l'emploi	117	57[b]	34[c]	En cours

a Le taux de satisfaction sera mesuré à la suite de la mise en œuvre du plan d'action concerté, mentionné précédemment.

b Depuis l'entrée en vigueur de la mesure visant l'adéquation formation-emploi en 2011-2012, la Commission a soutenu la réalisation de 91 projets régionaux représentant une aide de plus de 5,1 millions de dollars.

c Cette donnée diffère de celle présentée dans le *Rapport d'activité 2012-2013* du Fonds de développement et de reconnaissance de la main-d'œuvre, soit 35 projets, en raison du retrait d'un dossier qui avait été compté deux fois.

RÉSULTATS DÉTAILLÉS 2013-2014

ORIENTATION 1
Participer activement à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail

AXE D'INTERVENTION 1.1
Les politiques du marché du travail et les services publics d'emploi

OBJECTIF 1.1.1
Participer de façon proactive à l'élaboration d'orientations ou de stratégies en matière de main-d'œuvre et d'emploi en produisant, notamment, des analyses

INDICATEUR	Cible 2011-2014	Résultat 2013-2014	Résultat 2012-2013
Nombre d'analyses thématiques produites[a]	3 analyses produites d'ici 2014	2 rapports finaux déposés[b]	1 rapport préliminaire déposé[c]

a L'indicateur se rapporte exclusivement à des analyses qui seront produites dans le cadre du Programme de subvention à la recherche appliquée d'ici 2014.

b Un premier rapport traitant des deux premiers volets des trois analyses a été déposé à l'automne 2013, et un second rapport traitant du dernier volet a été déposé en mars 2014.

c Ce rapport préliminaire traite de deux des trois analyses thématiques prévues.

Afin de remplir son mandat[17], la Commission doit exercer une veille stratégique en matière de main-d'œuvre et d'emploi. À cette fin, elle réalise ou fait réaliser les recherches, les études et les analyses qu'elle juge nécessaires et dont elle interprète les résultats pour les intégrer dans la démarche d'élaboration de politiques et mesures gouvernementales et de décisions en matière de main-d'œuvre et d'emploi, en exerçant à ce titre son rôle-conseil auprès du ministre.

Ces travaux peuvent s'effectuer selon diverses modalités, notamment en ce qui a trait au suivi de l'évolution et des grands enjeux du marché du travail (vigie du marché du travail), des activités de l'Observatoire compétences-emplois ou encore dans le cadre du programme de subvention à la recherche appliquée.

Il s'agit ici de documenter et d'analyser les relations entre la productivité, l'investissement en capital physique (machines, matériel et nouvelles technologies), le développement du capital humain et l'organisation du travail. Le rapport final portant sur les deux premiers volets[18] a été déposé et présenté par le chercheur à la Commission, à l'automne 2013, et celui sur le dernier volet[19] a été déposé en mars 2014.

L'ensemble des travaux a démontré l'existence de complémentarité de ces éléments et le fait qu'il y a des gains de productivité lorsque les types d'investissement sont coordonnés. Ces travaux ont alimenté les réflexions de la Commission, notamment à l'égard de sa planification stratégique et de ses programmes de subvention. Notons que la Commission a lancé en janvier 2014 son nouveau programme de subvention de soutien à l'amélioration de la compétitivité des entreprises, visant à répondre à des besoins de développement des compétences qui découlent des problèmes structurels liés à la croissance, à l'investissement dans le capital technologique et aux changements organisationnels.

17. Voir la page 9.

18. Soit une revue de littérature internationale sur la nature des relations entre la productivité, l'investissement en capital physique, le développement du capital humain et l'organisation du travail et un état de situation relatif à ces différents éléments et aux liens qui les unissent, au Québec et ailleurs dans le monde.

19. Il s'agit d'une étude portant sur l'état de situation et les perspectives en matière d'orientations des interventions gouvernementales à l'égard de l'investissement en capital physique, du développement du capital humain et de l'organisation du travail.

De plus, la Commission a contribué à la définition de stratégies en matière de main-d'œuvre et d'emploi avec le soutien des différentes instances de son réseau partenarial, notamment par l'élaboration du plan d'action annuel d'Emploi-Québec et par la production d'avis sur différentes stratégies[20], ainsi que par la poursuite de l'initiative Investissement-compétences.

En outre, la Commission a particulièrement contribué aux travaux entourant les négociations afin de renouveler l'Entente Canada-Québec sur le marché du travail. Fort de la mobilisation et de la contribution active des membres de la Commission, ainsi que des conseils régionaux des partenaires du marché du travail, le Ministère est parvenu à conclure l'Entente Canada-Québec 2014-2020 visant le transfert des sommes du Fonds canadien pour l'emploi qui tient compte du modèle de partenariat et de concertation qui caractérise le Québec en ce qui a trait à l'orientation et à la planification des services publics d'emploi et de développement de la main-d'œuvre.

L'ensemble de ces actions démontre que la Commission, de même que les instances de son réseau partenarial, joue pleinement son rôle stratégique dans la définition des orientations générales et des objectifs de la politique du marché du travail. Elle peut donc répondre adéquatement aux besoins du marché du travail, plus particulièrement par une lecture des enjeux et une concertation des acteurs du milieu.

ORIENTATION 2
Contribuer à l'instauration d'une culture de la formation continue

AXE D'INTERVENTION 2.1
La formation continue

OBJECTIF 2.1.1
Favoriser l'engagement des entreprises en matière de formation de la main-d'œuvre

INDICATEUR	Cible 2011-2014	Résultat 2013-2014	Résultat 2012-2013
Production d'un modèle d'engagement[a]	31 décembre 2011	Réalisé	Réalisé

a Investissement-compétences.

Cet indicateur correspond à la date de mise en œuvre d'un dispositif d'engagement volontaire des entreprises en matière de formation de la main-d'œuvre, dans le cadre de l'initiative Investissement-compétences[21] conçue et mise en œuvre par la Commission, en collaboration avec Emploi-Québec.

La cible a été atteinte au cours de l'exercice 2011-2012. Ainsi, toute entreprise qui s'engage à intégrer la formation dans ses valeurs et dans ses pratiques peut recevoir un certificat d'engagement.

Par la mise en œuvre d'Investissement-compétences, la Commission entend accentuer la mobilisation de tous les acteurs autour de l'enjeu de la formation et du développement des compétences comme un des pivots de la prospérité du Québec, et faire en sorte que la prépondérance de cet enjeu soit reconnue par tous, surtout les entreprises.

20. Notamment dans le cadre des travaux de réflexions sur la phase II de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées et en matière d'éducation aux adultes et de formation continue.

21. Voir le site **www.i-competences.gouv.qc.ca**.

INDICATEUR	Cible 2011-2014	Résultat cumulatif 2011-2014	Résultat 2013-2014
Nombre d'entreprises engagées[a]	20 000 entreprises engagées en 2014	8 154	5 546

a Lancée le 6 février 2012, l'initiative Investissement compétences prévoit, entre autres, la mise en œuvre d'un dispositif d'engagement des entreprises en matière de développement des compétences.

À l'origine, la Commission visait l'engagement de 20 000 entreprises au 31 mars 2014. L'initiative ayant été lancée à la fin de l'année financière 2011-2012, l'objectif n'a pas été atteint au cours de la période 2011-2014. Toutefois, l'objectif sera reporté à la prochaine planification stratégique, pendant laquelle le potentiel d'action de la Commission auprès des entreprises engagées sera également exploité. Au 31 mars 2014, 8 154 entreprises étaient admissibles au certificat d'engagement, dont 5 546 avaient demandé leur certificat d'engagement pendant l'année financière 2013-2014.

Pour mobiliser ces entreprises, la Commission a, dans un premier temps au printemps 2013, envoyé une lettre à quelque 14 000 employeurs assujettis à la loi sur les compétences, les invitant à s'engager dans la formation continue et à demander un certificat d'engagement. À la suite de cet envoi, 10 % des employeurs ont présenté une demande de certificat.

Ce taux de réponse a incité la Commission à renouveler l'expérience à l'hiver 2014. Dans un deuxième temps, elle a donc communiqué avec un plus grand nombre d'entreprises et a inclus, outre les entreprises assujetties, les entreprises cotisantes au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, ainsi que toutes les entreprises ayant reçu un service ou une subvention du Fonds. Ainsi, plus de 15 000 entreprises ont été jointes en février. De plus, Emploi-Québec a également apporté sa contribution en communiquant avec différentes entreprises ayant bénéficié du programme Soutien régionalisé aux entreprises pour le développement de la main-d'œuvre ou du programme Accompagnement des entreprises pour la relance de l'emploi du Fonds, ou ayant participé à un programme d'apprentissage en milieu de travail. Ces efforts conjoints ont suscité l'intérêt de 8 154 entreprises, qui se sont engagées à développer une culture de la formation continue de leur main-d'œuvre.

OBJECTIF 2.1.2

Augmenter la proportion des entreprises assujetties à la loi sur les compétences qui déclarent investir l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale dans la formation

INDICATEUR	Cible 2011-2014	Résultat 2013-2014	Résultat 2012-2013
Proportion des entreprises assujetties qui déclarent investir l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale dans la formation	92,0 %	87,5 %[a]	86,2 %[b]

a Compte tenu du délai de traitement, les plus récentes données disponibles sont pour l'année 2012. L'extraction de données des fichiers de Revenu Québec a été faite le 5 juin 2014, avec un taux de conciliation des données de 98,6 %. Ces données ne tiennent pas compte des informations pouvant être ajoutées et des ajustements pouvant être apportés plus tard pour l'année civile 2012. Il faut noter également que les entreprises ayant reçu un certificat de qualité des initiatives de formation ne sont pas comptabilisées dans les données de Revenu Québec. En effet, ces entreprises sont exemptées de comptabiliser leurs investissements en formation.

b Cette donnée, de 2011 compte tenu du délai de traitement, diffère de celle présentée dans le rapport d'activité 2012-2013, puisqu'elle a été extraite des fichiers de Revenu Québec le 1er février 2014 avec un taux de conciliation de 98,9 %, alors que la donnée présentée l'année précédente a été extraite le 1er septembre 2013 avec un taux de conciliation de 95,1 %.

Cet indicateur est apprécié à partir de données annuelles recueillies et traitées par Revenu Québec au moyen du formulaire fiscal *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur*. Compte tenu du délai de traitement, les plus récentes données disponibles concernent l'année 2012. Elles comprennent notamment la masse salariale des entreprises, les dépenses de formation admissibles qu'elles ont déclarées et leur cotisation au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, le cas échéant.

L'objectif est d'augmenter la proportion d'entreprises qui investissent en formation l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale, parmi celles qui sont assujetties à la loi sur les compétences, c'est-à-dire celles dont la masse salariale est supérieure à un million de dollars.

Afin d'augmenter cette proportion, il a été décidé, en 2013-2014, d'entreprendre une campagne de sensibilisation personnalisée. Ainsi, la Commission a mandaté Emploi-Québec pour communiquer avec 400 employeurs assujettis. Emploi-Québec a joint et sensibilisé 302 employeurs assujettis ayant cotisé au Fonds de développement et de reconnaissance de la main-d'œuvre en 2011 dans le cadre de la loi sur les compétences. Le pourcentage d'atteinte du nombre d'entreprises contactées par Emploi-Québec est donc de 76 %. La Commission a, quant à elle, communiqué avec 1 688 cotisants pour l'année civile 2012 n'ayant pas demandé leur certificat d'engagement Investissement-compétences afin de les sensibiliser à cette initiative et leur rappeler qu'Emploi-Québec et la Commission peuvent leur offrir du soutien dans leurs démarches visant à investir 1 % de leur masse salariale en formation.

La loi sur les compétences

La loi sur les compétences est un des moyens dont dispose la Commission pour favoriser l'instauration d'une culture de la formation continue. En ce qui concerne plus particulièrement le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, l'article 41 de la loi sur les compétences prévoit la production annuelle d'un rapport d'activité qui comprend, notamment, les états financiers vérifiés du Fonds et la liste des bénéficiaires des subventions accordées[22].

Pour l'année civile 2012, les 15 849 employeurs assujettis à la loi sur les compétences ont déclaré avoir investi globalement un peu plus d'un milliard de dollars dans la formation de leur personnel. En outre, 87,5 % de ces employeurs ont déclaré avoir investi en formation l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale[23]. Les 1 984 employeurs ayant cotisé au Fonds représentaient 12,5 % des employeurs assujettis dont le dossier était concilié[24].

On remarque que ce résultat varie d'une année à l'autre, mais a peu changé depuis 2010 alors qu'il affichait une proportion de 87,8 %. En fait, seuls les employeurs ayant une masse salariale entre 1 million de dollars et 5 millions de dollars présentent un taux inférieur à la cible de 92 % et affichent une légère tendance à la baisse, mais ils représentent plus de 80 % de l'ensemble des employeurs assujettis.

Plusieurs facteurs économiques peuvent expliquer ce résultat, dont la hausse constante de l'assujettissement de nouvelles entreprises de plus petite taille due à la croissance des salaires[25], ou une croissance économique et des investissements plus faibles pouvant avoir un effet sur les besoins en développement de la main-d'œuvre. En effet, les entreprises québécoises investissent moins dans l'équipement et les technologies de l'information, qui sont souvent deux facteurs de stimulation de l'investissement en formation.

Par ailleurs, des facteurs structuraux ont également une incidence sur la volonté ou la capacité des entreprises à former davantage. À cet égard, selon l'Enquête sur les pratiques de formation en emploi, réalisée par l'Institut de la statistique du Québec pour le compte de la Commission[26],

22. Les états financiers du Fonds et les résultats relatifs au plan d'affectation des ressources et aux programmes de subventions du Fonds sont diffusés lorsqu'est déposé à l'Assemblée nationale le rapport d'activité du Fonds, conformément à l'article 42 de la loi sur les compétences. Voir : **www.cpmt.gouv.qc.ca**.

23. Notons que les entreprises titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation ne sont pas comptabilisées dans les entreprises assujetties parce qu'elles sont exemptées de comptabiliser leurs investissements en formation et de les transmettre à Revenu Québec.

24. La conciliation est l'opération effectuée par Revenu Québec qui consiste à s'assurer que les montants inscrits sur le formulaire *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur* sont conformes à ce qui est prescrit par la loi sur les compétences, c'est-à-dire que la somme du montant des dépenses de formation déclarées et de la contribution au Fonds, le cas échéant, est égale ou supérieure à 1 % de la masse salariale de l'employeur.

25. Notons qu'il arrive que les entreprises nouvellement assujetties ne connaissent pas la loi sur les compétences ou la connaissent peu. Par conséquent, elles peuvent se retrouver cotisantes au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

26. Enquête réalisée auprès des entreprises ayant une masse salariale de 250 000 $ ou plus, et portant sur l'année civile 2011.

les trois principales raisons invoquées par les entreprises assujetties pour ne pas avoir investi au moins 1 % de leur masse salariale en formation sont que le montant investi est jugé suffisant, qu'il est impossible de retirer les employées et employés de la production et que le nombre de cours ou de programmes appropriés est insuffisant. Ces deux derniers points soulèvent des enjeux relatifs à l'adéquation formation-emploi.

OBJECTIF 2.1.3

Contribuer à l'augmentation du taux de formation en entreprise[27]

INDICATEUR	Cible 2011-2014	Résultat 2013-2014	Résultat 2012-2013
Pourcentage d'augmentation de la proportion des employées et employés ayant reçu une formation au cours de l'année selon l'Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec	6,0 %[a]	ND[b]	- 6,6 %[c]

a En se basant sur le résultat obtenu pour la période de référence (2010), la cible est une augmentation de 6 % après trois ans (c'est-à-dire que le taux observé passe de 31,7 % à 33,6 %) de la proportion des employées et employés ayant reçu une formation.

b L'enquête porte sur l'année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre et, en raison des délais de collecte et de traitement, les données sont disponibles à l'automne suivant. Aucune collecte n'a été effectuée pour 2012.

c Ce résultat porte sur les données de l'année 2011. Il s'agit donc de la variation entre l'année 2011 et l'année 2010.

Cet indicateur[28] vise à mesurer l'évolution de la proportion de travailleuses et de travailleurs qui ont reçu une formation au cours de l'année[29] selon l'Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec. Celle-ci est menée par l'Institut de la statistique du Québec auprès d'entreprises de cinq employés ou plus[30]. La question porte sur le nombre de travailleuses et de travailleurs formés et a été introduite lors de la collecte de données de 2011 qui concernait l'année 2010. Aucune donnée relative aux deux dernières années du cycle 2011-2014 n'était disponible lors de la préparation de ce rapport, l'enquête faisant l'objet d'une refonte en profondeur.

Au cours de l'année 2010[31], qui constitue le point de référence pour cet indicateur, la proportion d'employées et employés formés a été de 31,7 %. En 2011, cette proportion a été de 29,6 %, soit une diminution de 6,6 % ou de 2,1 points de pourcentage. Il est difficile d'expliquer cette variation à partir de données portant sur seulement deux années, mais il convient de rappeler le caractère cyclique de l'investissement privé en formation, c'est-à-dire le fait que les entreprises ont tendance à accroître leurs dépenses en formation lorsque l'économie est robuste, alors que la croissance économique a connu un ralentissement au cours des dernières années. Également, les entreprises québécoises investissent moins dans l'équipement et les technologies de l'information, qui sont souvent deux facteurs de stimulation de l'investissement en formation.

Par ailleurs, le pourcentage varie considérablement selon les secteurs d'activité (soit de 24,1 % dans la construction, à 34,2 % dans la fabrication) et selon la taille des entreprises (soit de 20,2 % dans les entreprises de moins de 20 employés, à 37 % dans celles qui emploient cent personnes ou plus).

27. L'objectif ultime est que le Québec figure parmi les cinq premières provinces canadiennes lors de la prochaine enquête de Statistique Canada sur la formation en emploi.

28. Cet indicateur est commun au Plan stratégique 2011-2014 de la Commission des partenaires du marché du travail et à celui du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Pour plus de détails, on se reportera au rapport annuel de gestion du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, page 62.

29. On entend par formation toute activité structurée qui vise à améliorer les compétences du personnel. Cela inclut toute formation reconnue par l'entreprise, qu'elle soit donnée par une ressource interne ou externe. L'activité peut avoir lieu sur place ou à l'extérieur de l'entreprise. La formation de nature non officielle est exclue (exemple : apprentissage sur le tas, échange d'information), de même que la formation des recrues.

30. L'étude vise tous les secteurs d'activité, à l'exception du secteur primaire et du secteur public.

31. Il s'agit en effet de la première année où les questions permettant de suivre cet indicateur ont été introduites dans le sondage.

PROPORTION DES EMPLOYÉS FORMÉS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ ET PAR TAILLE D'ENTREPRISE, 2011

Secteurs d'activité	Entreprises de 5 à 19 employés (%)	Entreprises de 20 à 99 employés (%)	Entreprises de 100 employés ou plus (%)	Toutes les entreprises de 5 employés ou plus (%)
Construction	13,3	29,4	36,6	24,1
Services	22,2	29,6	35,0	29,2
Fabrication	11,8	30,2	41,8	34,2
Total	**20,2**	**29,7**	**37,0**	**29,6**

Source : Emploi-Québec, *Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec*, édition 2012 basée sur les données de 2011.

Combiné aux résultats de l'indicateur précédent, on ne peut que constater que l'instauration d'une culture de formation continue en entreprise demeure un défi, particulièrement pour les petites et moyennes entreprises. En effet, celles-ci font face à davantage de contraintes de production, ayant moins de ressources à leur disposition.

Outre les actions réalisées en 2013-2014 dans le cadre de l'orientation 2, la Commission, en collaboration avec Emploi-Québec, a contribué de diverses façons à améliorer la formation de la main-d'œuvre. Par exemple, en 2013-2014, 6 769 nouveaux participants et participantes aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre ont bénéficié notamment de formations offertes en mode d'apprentissage en milieu de travail ainsi que d'activités de reconnaissance de leurs compétences. De ce nombre, 5 935 ont participé à des programmes d'apprentissage en milieu de travail et 834 ont pu faire reconnaître leurs compétences sans participer au programme d'apprentissage ou au processus de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Également, la Commission a poursuivi la mise en œuvre d'Investissement-compétences au cours de l'exercice financier 2013-2014 et des subventions d'un montant total de 79,8 millions de dollars[32], comparativement à 58,4 millions de dollars en 2012-2013, ont été accordées par l'entremise des divers programmes du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Plus précisément, 62,7 millions de dollars ont été accordés par le Fonds dans le cadre de ses programmes de Soutien aux promoteurs collectifs et de Soutien régionalisé aux entreprises. Cela représente une augmentation d'environ 68 % par rapport à 2012-2013. Des subventions de 11,9 millions de dollars ont aussi été accordées[33] par le Fonds dans le cadre de son programme Accompagnement des entreprises pour la relance de l'emploi, lequel a pour objet de soutenir les entreprises touchées par le ralentissement économique, mais qui, grâce à la reprise de l'emploi, peuvent maintenant s'engager dans la relance de leurs activités.

Il importe aussi de souligner que 3,4 millions de dollars ont été accordés[34] à titre de subventions à des entreprises et à des promoteurs collectifs pour la réalisation de projets axés sur l'acquisition de la formation de base et l'alphabétisation des travailleuses et des travailleurs du Québec.

En 2013-2014, la Commission a assumé une responsabilité entière ou conjointe relativement à quatre des treize pistes d'action retenues pour la mise en œuvre de l'adéquation formation-emploi[35].

32. Il s'agit de subventions accordées pendant l'exercice 2013-2014. Le versement des subventions peut s'étaler sur plusieurs années.
33. Idem.
34. Idem.
35. Pour plus de détails, voir : **www.mess.gouv.qc.ca/grands-dossiers/adequation.asp**

AXE D'INTERVENTION 2.2

- La reconnaissance des compétences

OBJECTIF 2.2.1

Augmenter le nombre de travailleuses et travailleurs dont les compétences acquises en milieu de travail, en relation avec une norme professionnelle, ont été certifiées

INDICATEUR	Cible 2011-2014	Résultat cumulatif 2011-2014	Résultat 2013-2014
Nombre de travailleuses et travailleurs dont les compétences ont été certifiées[a]	6 000	12 921	4 615

a. L'objectif de la Commission est d'augmenter de 6 000 le nombre de travailleuses et de travailleurs dont les compétences seront reconnues d'ici 2014 et, ainsi de le faire passer de 16 650, qu'il était en février 2011, à 22 650, en mars 2014 (total depuis la mise en œuvre du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre). Un total de 30 094 certificats ont été délivrés au 31 mars 2014.

Prévu par la loi sur les compétences, le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre a été conçu par la Commission à l'intention des travailleuses et travailleurs ainsi que des entreprises et leur donne accès à un système de qualification professionnelle volontaire selon lequel la norme professionnelle sert de référence pour l'acquisition, la maîtrise et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. En 2011-2012, la Commission a révisé le guide de ce cadre et a poursuivi l'amélioration de celui-ci en 2012-2013 et en 2013-2014[36].

La loi sur les compétences accorde au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale le pouvoir de délivrer un certificat de qualification professionnelle ou une attestation de compétence à toute personne qui se conforme aux conditions fixées à l'égard d'un métier visé par une norme professionnelle. En 2013-2014, le ministre a délivré 4 615 nouveaux certificats de qualification professionnelle, portant le total pour la période de 2011 à 2014 à 12 921 certificats, alors que la cible 2011-2014 est de 6 000. La délivrance des certificats s'appuie sur 70 normes professionnelles, en plus du Régime de qualification pour quelques métiers[37], dont les stratégies d'apprentissage en milieu de travail sont mises en œuvre par le réseau d'Emploi-Québec. Elle s'appuie également sur les processus de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre offerts aux travailleuses et aux travailleurs par les comités sectoriels de main-d'œuvre pour 55 métiers qui font l'objet d'une norme professionnelle.

Par ailleurs, il convient de souligner les efforts consentis par les comités sectoriels de main-d'œuvre en 2013-2014 en ce qui concerne l'application de la Politique d'intervention sectorielle[38] et du Cadre, notamment par :

- l'élaboration de deux nouvelles normes professionnelles;
- l'implantation de nouvelles stratégies d'apprentissage en milieu de travail relatives à trois normes professionnelles approuvées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale;
- la promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail auprès des entreprises des secteurs visés;
- la mise en place de services d'évaluation et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre au regard des normes professionnelles.

36. Pour plus d'information sur le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, consulter le site Internet de la Commission à l'adresse **www.cpmt.gouv.qc.ca**.

37. Le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre a remplacé le Régime de qualification en 2001. Depuis, les comités sectoriels de main-d'œuvre mènent des travaux afin de convertir les régimes de qualification toujours en place en des normes professionnelles, dans la mesure où il existe encore des besoins de qualification.

38. Pour plus d'information sur les diagnostics, les formations, les avis ou les autres activités des comités sectoriels de main-d'œuvre, on peut consulter les bilans annuels de ces comités sur leurs sites Web respectifs ainsi que le bilan annuel de leurs activités, de celles des comités d'intégration et de maintien en emploi et de celles des comités consultatifs, bilan produit chaque année en septembre par la Direction du développement et de l'intervention sectorielle (Commission des partenaires du marché du travail).

La Commission et le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ont par ailleurs poursuivi les travaux visant à établir des passerelles entre les programmes d'études et les normes professionnelles afin de faciliter les arrimages entre le service de ce ministère chargé de la reconnaissance des acquis et le service de la Commission qui se charge de la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Les rapports ont été finalisés pour les métiers de conseillère-vendeuse ou conseiller-vendeur, mineuse ou mineur sous terre, et opératrice ou opérateur de machines en voirie forestière. De façon générale, environ la moitié des compétences des normes professionnelles et de leur programme d'études correspondant peuvent être reconnus équivalents. De plus, trois nouveaux métiers ont fait l'objet d'une analyse : ouvrière ou ouvrier en production laitière, ouvrière ou ouvrier en production porcine, et opératrice ou opérateur de machine de transformation du caoutchouc.

AXE D'INTERVENTION 2.3

Le savoir-faire

OBJECTIF 2.3.1

Mieux connaître les compétences à développer dans les entreprises souhaitant être plus concurrentielles sur le plan international

INDICATEUR	Cible 2011-2014	Résultat 2013-2014	Résultat 2012-2013
Portrait produit	30 septembre 2012	Rapport final déposé en avril 2013	Rapport d'étape déposé

Cet indicateur vise à démontrer l'effet structurant des différentes stratégies de gestion du capital humain sur la performance organisationnelle des entreprises. La réalisation de cette recherche avait été retardée afin de préciser le mandat et former l'équipe de recherche. Les travaux ont été confiés à l'École des hautes études commerciales de Montréal et le rapport final sera présenté au comité responsable de la veille et de la recherche de la Commission.

Bien que des défis demeurent en ce qui a trait à la mesure des indicateurs de performance, les conclusions mettent en lumière le cadre théorique de l'analyse de la performance des stratégies de gestion des ressources humaines et impliquent que les pratiques dans ce domaine ont une influence positive non seulement sur la performance organisationnelle, mais également sur le comportement des ressources humaines. La Commission s'assurera de diffuser les conclusions du rapport à l'ensemble de son réseau et d'en assurer les meilleures retombées possible.

ORIENTATION 3

Consolider l'engagement des partenaires autour d'objectifs communs

AXE D'INTERVENTION 3.1

Le fonctionnement du partenariat

OBJECTIF 3.1.1

Optimiser les modes de collaboration et de communication entre les différentes instances partenariales afin de permettre des actions concertées

INDICATEUR	Cible 2011-2014	Résultats 2013-2014	Résultats 2012-2013
Mise en œuvre d'un plan d'action concerté	30 septembre 2011	Plan d'action mis en œuvre (phase 1) Amorce du plan d'action de la phase 2 le 4 décembre 2013	Plan d'action adopté (phase 1) Mise en œuvre en cours

À la lumière des résultats de l'analyse réalisée en 2010-2011 relativement à la gouvernance de la Commission, un groupe de travail composé de représentantes et de représentants des partenaires du marché du travail a été créé afin de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer l'efficience et l'efficacité des liens entre la Commission et les différentes instances partenariales. Les partenaires ont souhaité approfondir leurs travaux de réflexion, ce qui a occasionné le report à plus tard de l'atteinte de la cible.

Ainsi, en 2013-2014, les partenaires du marché du travail ont mis en œuvre un ensemble de décisions prises en 2012-2013, dans une première phase, et qui touchent diverses instances actuelles de la Commission (comité exécutif, groupes de travail) ou nouvelles (comité de gouvernance, d'éthique, de déontologie et de gestion des risques, comité de soutien à la veille et à la recherche). Ils ont également amorcé la seconde phase de travaux sur la gouvernance, qui porte sur des instances du réseau des partenaires de la Commission, en prenant des décisions relatives aux comités sectoriels de main-d'œuvre.

À cet égard, la Commission a confié à la Direction de l'évaluation du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale le mandat d'évaluer les effets et retombées des interventions des comités sectoriels de main-d'œuvre auprès des entreprises ainsi que des partenariats que ces comités établissent et auxquels ils participent. Un rapport global d'évaluation de même que des rapports d'évaluation pour chacun des trente secteurs ont été produits en 2013. Par la suite, un comité ad hoc composé de partenaires a été créé afin d'analyser en profondeur les résultats en vue de dégager les constats qui s'imposent et de faire des recommandations à l'Assemblée délibérante. À la suite de l'adoption, le 4 décembre 2013, de ces recommandations par les membres de la Commission, les décisions prises et le plan de mise en œuvre ont été présentés aux comités sectoriels de main-d'œuvre le 15 janvier 2014 par le président et des membres de la Commission.

Voici ces recommandations :

- recentrer les interventions sectorielles au niveau macro;
- recentrer les activités du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de main-d'œuvre sur l'atteinte des résultats précis, notamment en développement des compétences;
- favoriser une meilleure synergie avec les autres structures sectorielles (grappes, créneaux d'excellence ACCORD et autres);
- assurer une meilleure intégration des outils créés par les comités sectoriels à l'offre de service d'Emploi-Québec;
- obtenir une reddition de comptes plus rigoureuse témoignant de l'atteinte des résultats;
- revoir la répartition budgétaire entre les comités de façon à inciter quelques comités sectoriels de main-d'œuvre à se regrouper sur la base du volontariat;
- susciter une contribution financière des secteurs de l'ordre de 10 %.

Leur mise en œuvre s'échelonnera au cours des prochaines années.

D'autres instances partenariales seront prises en considération dans la planification stratégique 2014-2018 de la Commission, sur le plan régional ou selon les clientèles, afin de mener à bien les travaux d'élaboration et de mise en œuvre initialement prévus.

INDICATEUR	Cible 2011-2014	Résultat 2013-2014	Résultat 2012-2013
Taux de satisfaction	90,0 %	ND	ND

Le taux de satisfaction de différents acteurs à l'égard du fonctionnement du partenariat devait être mesuré une fois au cours du cycle de planification 2011-2014, à la suite de la mise en œuvre du plan d'action concerté mentionné précédemment. Compte tenu du report des travaux relativement à la mise en œuvre du plan d'action concerté, il n'a pas été possible de mesurer le taux de satisfaction.

OBJECTIF 3.1.2

Favoriser la coopération régionale entre les acteurs du marché du travail en vue de parvenir à une adéquation entre la formation et l'emploi

INDICATEUR	Cible 2011-2014[a]	Résultat cumulatif 2011-2014	Résultat 2013-2014
Nombre de projets régionaux visant l'adéquation entre la formation et l'emploi	17	91	57

a La cible définit le nombre de projets à financer d'ici 2014.

Au cours de l'année 2013-2014, la Commission a poursuivi ses efforts afin de favoriser la coopération régionale entre les acteurs du marché du travail et de parvenir à une adéquation entre la formation et l'emploi, en finançant la réalisation de projets structurants. À cet égard, la Commission a contribué, en complément aux travaux menés par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, à la réalisation de 91 projets dans les 17 régions du Québec en accordant plus de 5,1 millions de dollars en subventions. La cible établie est donc dépassée. Notons que la cible a été établie à 17 projets pour 2011-2014, soit un projet par région, dans la mesure où l'intérêt pour les projets régionaux visant l'adéquation formation-emploi était inconnu. Ces projets, qui tiennent compte des problématiques locales ou régionales, ont été déployés dans des secteurs variés tels que les technologies de l'information, le tourisme, l'agriculture, l'économie sociale ou la fabrication métallique.

EXIGENCES LÉGISLATIVES ET GOUVERNEMENTALES

Code d'éthique et de déontologie

Conformément à l'article 34 du Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics, la Commission s'est dotée d'un code d'éthique et de déontologie le 6 avril 2000. Une mise à jour de ce code s'est avérée nécessaire étant donné que les responsabilités de la Commission ont évolué par suite des modifications apportées à la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail et de l'adoption de la loi sur les compétences. C'est ainsi qu'a été adoptée le 7 février 2008 une nouvelle version du *Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission des partenaires du marché du travail*[39].

Ce code prévoit un processus disciplinaire ainsi que des mécanismes d'application et de révision comprenant la mise en place d'un comité d'éthique et de déontologie. Aucun incident n'a été rapporté à ce chapitre au cours de l'année 2013-2014.

Des séances de formation sont offertes aux nouveaux membres de la Commission, au cours desquelles sont abordées notamment l'éthique et la déontologie.

En 2013-2014, dans le cadre des travaux sur la gouvernance de la Commission, le comité de gouvernance, d'éthique, de déontologie et de gestion des risques (voir l'objectif 3.1.1) a examiné, notamment, le code d'éthique et de déontologie. Des ajustements ont été apportés et doivent être adoptés par l'Assemblée délibérante de la Commission.

Allégement administratif pour les entreprises

Simplification des procédures et des formulaires

Pour contribuer à l'atteinte de l'objectif gouvernemental de réduire le coût des formalités administratives imposées aux entreprises, deux de celles-ci ont été simplifiées. D'une part, les employeurs peuvent remplir par voie électronique leur formulaire *Déclaration des activités de formation*. C'est ce qu'ont fait 7 659 employeurs (78,9 % des 9 702 répondants pour l'année 2012)[40]. Il s'agit d'une baisse de près de 20 points de pourcentage par rapport à l'année précédente, alors que le taux de réponse par voie électronique était de 97,5 %. Cette diminution significative entre les deux années est attribuable à des difficultés techniques rencontrées avec la version en ligne du formulaire. Des mesures seront prises par la Direction du soutien au développement de la main d'œuvre en 2014-2015 pour améliorer le formulaire en ligne et en faciliter son utilisation. Soulignons que le formulaire ne recueille que l'information essentielle permettant d'établir des statistiques sur les moyens utilisés pour tenir des activités de formation dans les entreprises et sur la distribution des heures de formation parmi les différentes catégories de personnel.

D'autre part, en ce qui concerne le formulaire de demande d'agrément prévu par le Règlement sur l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation, il est toujours accessible en ligne et près de 90 % des demandes d'agrément ont été transmises par voie électronique au cours de l'exercice 2013-2014[41].

39. Le *Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission des partenaires du marché du travail* peut être consulté sur le site de la CPMT à l'adresse **www.cpmt.gouv.qc.ca**.

40. Compte tenu du délai de traitement, les plus récentes données disponibles portent sur l'année civile 2012.

41. La proportion a été calculée sur un échantillonnage de dossiers traités.

Objectif de réduction de 20 % du coût des formalités administratives

Quant à l'objectif global de réduction de 20 % du coût des formalités administratives imposées aux entreprises par l'ensemble des ministères et organismes concernés, son échéance de réalisation avait été fixée à 2015, conformément aux recommandations du Groupe de travail sur la simplification réglementaire et administrative. Des travaux se poursuivent à cet effet.

Pour ce qui est du plan de réduction du coût des formalités administratives, il a été élaboré en 2012 et il prévoit l'examen de la pertinence du paiement en ligne pour le traitement d'une demande d'agrément pour les formateurs et formatrices, les organismes formateurs et les services de formation.

Accès aux documents

Au cours de l'année 2013-2014, la Commission a répondu à une seule demande d'accès à l'information. Celle-ci a été traitée dans le délai prescrit par la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.

GESTION DES RISQUES

En 2011-2012 et 2012-2013, la Commission a recensé et a analysé les risques auxquels elle est exposée. Pour chacun des risques recensés, des plans d'action ont été établis et des activités ont été mises en œuvre afin de réduire les risques résiduels à un niveau faible. En 2013-2014, les membres de la Commission ont en plus convenu qu'une mise à jour de ces plans d'action serait soumise annuellement à l'Assemblée délibérante de la Commission pour approbation.

BILAN DE LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2011-2014

Ce rapport annuel de gestion clôt le premier cycle de planification stratégique réalisé par la Commission des partenaires du marché du travail. Ce premier cycle a permis de mobiliser les partenaires sur une vision et des objectifs à atteindre articulés autour de trois orientations : participer activement à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, contribuer à l'instauration d'une culture de formation continue, consolider l'engagement des partenaires autour d'objectifs communs. En somme, 70 % des cibles ont été entièrement atteintes ou l'ont été à un niveau satisfaisant, si l'on tient compte de certains reports de mise en œuvre en cours d'exercice. Les interventions ont porté leurs fruits, mais les résultats nous indiquent que les efforts doivent se poursuivre et que certains objectifs doivent être révisés.

D'une part, la Commission a mis en œuvre des moyens pour améliorer la connaissance des différents facteurs influençant ou pouvant influencer le fonctionnement du marché du travail et les investissements en formation. Les connaissances en matière de développement des compétences et des meilleures pratiques constituent une base solide pour adapter et structurer les interventions de la Commission. Ces connaissances doivent être renforcées et consolidées afin de mieux anticiper les besoins futurs à partir d'une meilleure lecture du marché. Également, par la mise en œuvre d'Investissement-compétences, des moyens structurants ont été déployés afin d'inciter davantage d'entreprises et d'entrepreneurs à s'engager dans la formation de leur main-d'œuvre. Le potentiel du certificat d'engagement n'est toutefois pas encore atteint et des efforts doivent se poursuivre à cet égard.

D'autre part, certains effets des efforts sont difficilement perceptibles ou mesurables. Par exemple, la proportion des employeurs assujettis qui investissent 1 % de leur masse salariale en formation est relativement stable se situant entre 87 % et 88 % depuis plusieurs années. Également, il n'a pas été possible de mesurer l'évolution de la proportion des employées et employés ayant reçu une formation à partir des résultats de l'Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec.

Par ailleurs, on observe un intérêt croissant à l'égard du développement et de la reconnaissance des compétences en milieu de travail. En effet, près de 13 000 travailleuses et travailleurs ont vu leurs compétences certifiées, soit plus que le double de la cible, et ce, en raison de l'augmentation constante de l'utilisation par les entreprises du Programme d'apprentissage en milieu de travail et de la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

En ce qui a trait aux objectifs d'engagement partenarial, la Commission a entrepris d'importants travaux à l'égard de sa gouvernance. Les partenaires ont souhaité prolonger plus avant leurs travaux de réflexion, ce qui a occasionné un décalage dans le temps pour atteindre la cible, mais le processus d'amélioration en œuvre est bien établi et se poursuivra au cours des prochaines années.

En outre, étant donné les résultats obtenus et les problèmes rencontrés à l'égard de certains indicateurs, la Commission a mené des réflexions dans le cadre de son second cycle de planification stratégique. Entre autres, les indicateurs ont été choisis de manière à mesurer davantage les effets des interventions plutôt que d'en recenser le nombre, notamment en ce qui a trait à l'influence des interventions de la Commission. Également, la précision, l'exactitude et la disponibilité des données ainsi que le potentiel des indicateurs ont été réévalués. Ainsi, certains indicateurs seront soit abandonnés, soit revus et d'autres seront ajoutés sur la base de ces considérations.

ANNEXE

ANNEXE

MEMBRES DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU 31 MARS 2014

PRÉSIDENT

M. Jean-Luc Trahan

REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS DE LA MAIN-D'ŒUVRE

M^me^ Denise Boucher
Vice-présidente de la Confédération des syndicats nationaux

M. Daniel Boyer
Président de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

M. Pierre Lemieux
Premier vice-président général de l'Union des producteurs agricoles

M. Gérald Tremblay
Représentant de la Grande Loge AIMTA, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

M. François Vaudreuil
Président de la Centrale des syndicats démocratiques

M^me^ Louise Chabot
Présidente de la Centrale des syndicats du Québec

REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS DES ENTREPRISES

M^me^ Françoise Bertrand
Présidente-directrice générale de la Fédération des chambres de commerce du Québec

M. Florent Francœur
Président-directeur général de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés

M. Yves-Thomas Dorval
Président du Conseil du patronat du Québec

M^me^ Martine Hébert
Vice-présidente, Québec, de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

M. Christian Bélair
Directeur du Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec

Poste vacant
Alliance des manufacturiers et exportateurs du Québec

REPRÉSENTANTE ET REPRÉSENTANT DU MILIEU DE L'ENSEIGNEMENT

M^me^ Josée Bouchard
Présidente de la Fédération des commissions scolaires du Québec

M. Jean Beauchesne
Président-directeur général de la Fédération des cégeps

MEMBRES DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU 31 MARS 2014 (SUITE)

REPRÉSENTANTES DU MILIEU DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES

M^me^ Sherolyn Moon Dahmé
Présidente du Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité

M^me^ Sylvie Roy
Présidente de la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre

M^me^ Martine Roy
Membre du Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec

MEMBRES D'OFFICE

M^me^ Brigitte Pelletier
Sous-ministre, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

M^me^ Johanne Bourassa
Sous-ministre associée, responsable d'Emploi-Québec et secrétaire générale de la Commission des partenaires du marché du travail

MEMBRES SANS DROIT DE VOTE

M. Jean-Marc Sauvé
Sous-ministre adjoint, Services aux entreprises et affaires territoriales, ministère des Finances et de l'Économie

M. Normand Pelletier
Sous-ministre adjoint au développement pédagogique et au soutien aux élèves, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

M. Pierre Boutet
Sous-ministre adjoint à l'enseignement supérieur, ministère de l'Enseignement supérieur, la Recherche, la Science et de la Technologie

M^me^ Louise Lambert
Sous-ministre adjointe aux territoires, ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire

M. Jacques Leroux
Sous-ministre adjoint à la francisation et à l'intégration, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles

MEMBRE INVITÉ

M. Claude Bédard
Directeur généra (par intérim), Bureau de coopération interuniversitaire